Deutscher Bundestag **Drucksache 16/2298**

16. Wahlperiode 25. 07. 2006

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jürgen Koppelin, Dr. Werner Hoyer, Dr. Karl Addicks, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 16/2112 –

Personalsituation im Auswärtigen Amt für den Aufbruch in die Diplomatie des 21. Jahrhunderts

Vorbemerkung der Fragesteller

„Neue sicherheitspolitische Herausforderungen wie die Bekämpfung des Terrorismus, die Multilateralisierung und zunehmende Europäisierung der Außenpolitik, die Globalisierung, der gesellschaftliche Wandel und der technologische Fortschritt werden die Anforderungen an den Auswärtigen Dienst in den nächsten Jahren grundlegend verändern.“ (Staatssekretär Dr. Klaus Scharioth in einem Schreiben an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Auswärtigen Amts vom 14. November 2005.)

Vorbemerkung der Bundesregierung

Außenpolitisches Handeln wird von der Dynamik der internationalen Beziehungen geprägt. Die Anforderungen an den Auswärtigen Dienst sind in dem Maße gestiegen, wie die Herausforderungen für Deutschland zugenommen haben und die internationale Verantwortung gewachsen ist. Dieser Prozess erfordert eine stetige Anpassung der personellen Ausstattung der Auslandsvertretungen und der Zentrale.

Die Personalsituation im Auswärtigen Dienst, d. h. an derzeit 226 Auslandsvertretungen und in der Zentrale ist insgesamt jedoch unbefriedigend. Die pauschalen Stellenkürzungen der letzten zwölf Jahre haben den Personalbestand des Auswärtigen Dienstes auf die Größenordnung vor dem europäischen Einigungsprozess sinken lassen. Mit zwei Reforminitiativen hat das Auswärtige Amt seither Effizienz und Effektivität des Personals gesteigert, um die Folgen der Konsolidierung des Bundeshaushalts abzumildern und den Auswärtigen Dienst besser auf neue außenpolitische Herausforderungen vorzubereiten. Die Einsatzbereitschaft der Beschäftigten des Auswärtigen Amts geht weit über das vorgeschriebene Maß hinaus. Ohne dieses Engagement und die durch die amtsspezifische Aus- und Fortbildung erreichte hohe Professionalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wäre dies nicht möglich gewesen. Die außenpolitische

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Auswärtigen Amts vom 21. Juli 2006 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Handlungsfähigkeit Deutschlands wird allerdings auf Dauer ohne eine adäquate Personalausstattung nicht erhalten bleiben können.

Das erfordert neben einer Beendigung des – quantitativen – Stellenabbaus eine Steigerung der Attraktivität des Auswärtigen Dienstes im Wettbewerb um die besten Köpfe unseres Landes. Demographische Veränderungen und die Konkurrenz international handelnder Unternehmen um mobilitätsbereite Nachwuchskräfte in allen Beschäftigungsbereichen zwingen den Auswärtigen Dienst, auch qualitativ attraktive Aufgaben und Arbeitsbedingungen anzubieten. Diese Herausforderungen können nur gemeinsam von Bundesregierung und Parlament durch Bereitstellung entsprechender Ressourcen bewältigt werden.

1. Sind die deutschen Auslandsvertretungen personell für diese Herausforderungen ausreichend besetzt?

8. Ist der Auswärtige Dienst insgesamt personell ausreichend ausgestattet?

Antwort zu Frage 1 und 8.

Ab Mitte der neunziger Jahre hat die Stellenausstattung des Auswärtigen Amts nicht mehr mit den wachsenden Aufgabenzuweisungen Schritt gehalten. Verstärkt von anderen Ressorts wahrgenommene außenpolitische Aufgaben haben zusätzlich zu einer Zersplitterung der Kompetenzen geführt und stellen hohe Ansprüche an die Koordinationsfunktion des Auswärtigen Amts. Der in den letzten Jahren enorm gestiegene Aufwand für Koordination und Abstimmung mit anderen Trägern des außenpolitischen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesses, zu denen neben Parlament und Zivilgesellschaft auch die multilaterale Ebene (EU-Institutionen, Vereinte Nationen, Internationale Organisationen) zählt, hat die Leistungsanforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere in der Zentrale stark erhöht.

Der seit 1994 rückläufige Personalbestand des Auswärtigen Amts, der erst mit dem Haushaltsjahr 2007 gemäß Regierungsentwurf zum Stillstand kommen wird, hat die Lücke zwischen dynamisch gewachsenen außenpolitischen Anforderungen und personeller Leistungsfähigkeit größer werden lassen. Das Auswärtige Amt ist dem mit einer ersten Reforminitiative (Reform I) durch eine Modernisierung seiner internen Abläufe und Strukturen sowie dem Ausbau seines weltweiten IT-Netzes begegnet und hat dadurch beachtliche Rationalisierungserfolge erzielt. Der Erfolg im IT-Bereich schlägt sich in den niedrigsten IT-Kosten pro Beschäftigten in der Bundesverwaltung nieder, obwohl ein weltweites, sicher verschlüsseltes Kommunikationsnetz mit höchsten Ansprüchen vorgehalten werden muss. Durch Kostenbewusstsein erzielte Rationalisierungsgewinne sollten dem Auswärtigen Amt für notwendige Neuinvestitionen im IT-Bereich erhalten bleiben.

Trotz dieser Rationalisierungserfolge im IT-Bereich und bei der Modernisierung von Strukturen und Arbeitsabläufen bewegen sich viele Auslandsvertretungen und Referate in der Zentrale am Rande ihrer Leistungsfähigkeit. Der Visa-Untersuchungsausschuss hat gezeigt, dass im Auswärtigen Dienst keine Personalreserven vorhanden sind. Es wird daher, wie im Regierungsentwurf zum Haushalt 2007 vorgesehen, dringend erforderlich sein, den Konsularbereich aufgrund dieser Erfahrungen und wegen der bevorstehenden Einführung biometrischer Pässe und Visa weltweit personell nachhaltig zu verstärken.

Die Notwendigkeit von Haushaltskonsolidierung einerseits und aktiv zu gestaltender Außenpolitik für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands andererseits machen es erforderlich, die zu knapp bemessenen Personalressourcen durch weitere Modernisierungsmaßnahmen noch intensiver zu nutzen. Das Auswärtige Amt hat daher bereits eine zweite Reforminitiative gestartet, die u. a. tief grei-

fende Veränderungen beim laufbahnübergreifenden Personaleinsatz, der strategischen Personalentwicklung, der Aus- und Fortbildung, bei der Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben sowie bei der Steuerung des Ressourceneinsatzes mit sich bringen wird. Diese anhaltende interne Mobilisierung personeller Ressourcen durch die Reforminitiative II wird die Effizienz des jetzigen Personalbestands zwar steigern; dass diese Anstrengung jedoch nicht ausreichen wird, macht eine Auswertung der im Auswärtigen Amt geführten Gleitzeitkonten deutlich.

Aufgrund einer differenzierten Erfassung der Werte der Gleitzeitkonten verfügt das Auswärtige Amt über schlüssige Daten über die Mehrarbeit seiner Beschäftigten im Inland, die weder ausgeglichen noch vergütet werden kann. In der Zentrale leisten die Beschäftigten des Auswärtigen Amts unvergütete Mehrarbeit in einer Größenordnung von umgerechnet rd. 90 Stellen p. a., d. h. die Mitarbeiterzahl müsste bei der derzeitigen Aufgabenstellung und den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten schon jetzt um etwa diesen Wert höher liegen.

Die Personalreserve des Auswärtigen Amts, die aufgrund der Besonderheiten des Auswärtigen Dienstes geschaffen wurde, beläuft sich bislang auf 114 Stellen. Sie ist integraler Bestandteil des Stellenplans und wird ständig für die Verstärkung bei besonderen Belastungen infolge politischer Entwicklungen sowie bei zeitweisen Vakanzen an den Auslandsvertretungen genutzt. Im Hinblick auf den bevorstehenden Vorsitz des Rates der Europäischen Union und den G8-Vorsitz wird diese Personalreserve mit dem Haushalt 2006 um 15 Stellen erhöht. Sie erreicht damit aber insgesamt bei weitem nicht den Wert von rd. 8 Prozent der Planstellen des Auswärtigen Amts, d. h. rd. 500 Stellen, die erforderlich sind, um die Vorbereitung der Beschäftigten auf neue Verwendungen zu leisten, die Kontinuität der Aufgabenwahrnehmung bei ständiger Rotation zu bewahren und die Reaktionsfähigkeit des Auswärtigen Dienstes auf unvorhersehbare außenpolitische Entwicklungen und Krisen wie bei der Tsunami-Katastrophe oder der Evakuierung von Deutschen aus dem Libanon zu garantieren.

2. Wie hat sich die Zahl der Mitarbeiter des Auswärtigen Amts (Zentrale und Entsandte ohne Angehörige anderer Ressorts) seit Beginn der pauschalen Stellenkürzungen 1993 entwickelt?

Seit Beginn der mit dem Haushaltsgesetz 1993 beschlossenen und ab Haushaltsjahr 1994 wirksam werdenden pauschalen Stellenkürzungen ist der Stellenhaushalt des Auswärtigen Amts (ohne Deutsches Archäologisches Institut – DAI) in der Zentrale und an den Auslandsvertretungen von insgesamt 7 200 auf 6 517 und damit um 683 Stellen gesunken.

Die folgende Tabelle zeigt die Veränderungen in den einzelnen Haushaltsjahren, aufgeschlüsselt nach Inlandsstellen (Kapitel 05 01) und Auslandsstellen (Kapitel 05 03):

Haushalts-jahr	1993	1994	1995	1996*	1997*	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Inlands-stellen	1951	1914	1910	1996*	1997*	1989	2027	2029	2079	2164	2194	2212	2159	2128
Verände-rungen ggü. Vorjahr	+ 20	-37	-4	+86	+1	-8	+38	+2	+50	+85	+30	+18	-53	-31
Auslands-stellen	5249	5133	5033	4841	4735	4638	4591	4668	4563	4698	4500	4410	4400	4389
Verände-rungen ggü. Vorjahr	0	-116	-100	-192	-106	-97	-47	+77	-105	+135	-198	-90	-10	-11
Gesamt-stellenzahl	**7200**	**7047**	**6943**	**6837**	**6732**	**6627**	**6618**	**6697**	**6642**	**6862**	**6694**	**6622**	**6559**	**6517**
Verände-rungen insgesamt	+20	-153	-104	-106	-105	-105	-9	+79	-55	+220	-168	-72	-63	-42

*) Anmerkung: Hier handelt es sich um keinen Druckfehler. Jahreszahl 1996 und 1997 und Zahl der Inlandsstellen sind zufällig identisch

3. Gingen die Planstellenkürzungen stärker zulasten der Zentrale oder stärker zulasten der Auslandsvertretungen?

Auch die pauschalen Stelleneinsparungen orientierten sich an den Arbeits- und Aufgabenschwerpunkten, die sich im Zeitablauf zwischen Zentrale und Auslandsvertretungen verschieben können. Daher gingen die Einsparungen insgesamt eher zulasten der Auslandsvertretungen. In der Zentrale dagegen wurden die pauschalen jährlichen Stellenkürzungen von 1,5 Prozent in manchen Jahren durch neue Stellenausbringungen ausgeglichen (Inlandsstellen 1993: 1 951, 2006: 2 128, Zuwachs um 9,1 Prozent).

Die Auslandsvertretungen verzeichneten in den Jahren 2000 und 2002 Nettozuwächse. Im ersten Fall übertrafen die neuen Stellenzuweisungen von kw-Stellen für die Anstellung von Probebeamten die pauschalen Kürzungen. Im zweiten Fall waren es die Stellenzuweisungen für das Anti-Terror-Programm (ATP) als Folge des 11. September 2001. Seit dem Haushaltsjahr 2005 ist der Auslandsbereich von den pauschalen Stellenkürzungen ausgenommen. Bei den dennoch verbliebenen Stellenkürzungen handelt es sich um zurückzugebende kw-Stellen (Auslandsstellen 1993: 5 249, 2006: 4 389, Senkung um 16,4 Prozent).

Das Auswärtige Amt begrüßt nachdrücklich, dass die pauschalen Stellenkürzungen entsprechend dem Entwurf zum Haushaltsgesetz 2007 zunächst generell auf 1 Prozent reduziert werden und der Personalbestand aufgrund der Stellenzuweisungen für die neuen Aufgaben der biometrischen Verfahren für Pässe und Visa damit insgesamt nicht mehr sinken würde.

4. Welche Auslandsvertretungen in welchen Regionen waren oder sind von Planstellenkürzungen besonders betroffen?

Das Auswärtige Amt muss seine Personalausstattung und die damit verbundenen Stellenverlagerungen an der Dynamik der internationalen Beziehungen und den sich daraus ergebenden Anforderungen für die Wahrung der deutschen Interessen orientieren. Den 1994 einsetzenden pauschalen Planstellenkürzungen ging in den unmittelbar davor liegenden Jahren die Eröffnung von über 25 Auslandsvertretungen vor allem in Osteuropa und in den Nachfolgestaaten der

Sowjetunion voraus. Die erforderlich gewordenen pauschalen Stellenkürzungen haben sich im Zeitraum 1994 bis 2000 im Wesentlichen in der Schließung von Generalkonsulaten im westlichen Europa und von Botschaften in Afrika niedergeschlagen. Sie haben sich bis zum Jahr 2004 mit der Rückführung des Stellenbestands vor allem an den Botschaften im EU-Raum fortgesetzt. Dies entsprach der generellen damaligen politischen Prioritätensetzung.

Mit dem Haushaltsjahr 2005 wurden die Auslandsvertretungen von den pauschalen Stellenkürzungen ausgenommen. Eine weitere Reduzierung des Personalbestandes in Europa wäre auch nicht mehr verkraftbar gewesen. Inzwischen hat sich gezeigt, dass im Europa der 25 oder 27 Mitgliedstaaten die Entscheidungsvorbereitung in den Hauptstädten an Gewicht gewonnen hat. Die personelle Ausstattung der Botschaften und Konsulate reicht in der Regel nicht mehr aus, um dieser neuen Bedeutung der nationalen Parlamente und Regierungen im europäischen Entscheidungsprozess und der daraus resultierenden Notwendigkeit, auf die Meinungsbildung in den jeweiligen Ländern einzuwirken, gebührend Rechnung zu tragen. Planstellenverlagerungen erfolgten daher seit 2005 nur aufgrund von Anpassungen an neue prioritäre Aufgaben. Dies waren bzw. sind Aufgaben wie Wirtschaftsförderung in Asien und in den Golfstaaten, im Rechts- und Konsularbereich und zur Wahrnehmung der EU-Präsidentschaft. Damit waren bis 2005 teilweise Stellenrückführungen mit Schwerpunkt in Lateinamerika verbunden.

5. An welchen Auslandsvertretungen plant die Bundesregierung personelle Verstärkungen?

Personelle Verstärkungen sind nach derzeitiger Planung in nächster Zeit bei nachfolgend aufgeführten Auslandsvertretungen geplant.

Afrika: Freetown, Kairo, Khartum, Kapstadt, Lagos, N’Djamena, Niamey.

Nah- und Mittelost, Asien: Abu Dhabi, Bischkek, Chengdu, Damaskus, Doha, Dubai, Duschanbe, Eriwan, Hongkong, Islamabad, Kabul, Mumbai, Peking, Ramallah, Seoul, Shanghai, Taipeh, Tel Aviv, Vientiane.

Amerika: Caracas, Mexiko, New York (VN),Washington

Europa: Brüssel (EU), Brüssel (NATO), Genf (IO), Podgorica, Pristina

Weitere an sich notwendige Verstärkungen sind nicht möglich, solange die Stellen dafür nicht zur Verfügung stehen.

Nicht berücksichtigt sind notwendige Verstärkungen aufgrund der bevorstehenden Einführung biometrischer Verfahren bei der Vergabe von Pässen und Visa, die ohnehin nicht mit dem vorhandenen Personalbestand bewältigt werden könnten. Der Entwurf des Haushalts für 2007 sieht hierfür Stellenzuweisungen und eine Verstärkung des entsprechenden Titels für Ortskräfte vor.

6. An welchen Auslandsvertretungen ist eventuell ein (weiterer) personeller Abbau vorgesehen?

Die Personalausstattung bei folgenden Auslandsvertretungen soll nach derzeitiger Planung in nächster Zeit zurückgeführt werden. Diese Anpassungen im Personalbestand erfolgen ganz überwiegend aufgrund einer Reduzierung von Verwaltungstätigkeiten durch Einführung neuer IT-Verfahren sowie der Optimierung von Arbeitsabläufen und Organisationsstrukturen (s. auch Antwort zu Frage 15) . Die dadurch gewonnenen Kapazitäten werden zur Stärkung der operativen Tätigkeit an anderen Auslandsvertretungen genutzt.

Afrika: Abuja, Cotonou, Daressalam, Pretoria

Nah- und Mittelost, Asien: Sanaa

Amerika: Atlanta, Lima

Europa: Belgrad, Bern, Breslau, Budapest, Bukarest, Laibach, London, Paris, Sofia

7. Wie schätzt die Bundesregierung die personelle Ausstattung der deutschen Auslandsvertretungen im Vergleich zu denjenigen unserer europäischen Partner, insbesondere Frankreich, Großbritannien, Italien und Polen ein?

Die personelle Ausstattung der genannten Auswärtigen Dienste anderer Länder stellt sich wie folgt dar (Werte gerundet):

	Stammpersonal	Ortskräfte	Sonstige
Frankreich	Ca. 14.000	Ca. 5.600	Ca. 830 Militärs
Großbritannien	Ca. 6.000	Ca. 10.000	Ca. 800 aus anderen Ressorts
Italien	Ca. 5.200	Ca. 2.500	Ca. 700 aus anderen Verwaltungen
Polen	Ca. 3.200	Ca. 950	82 Militärattachés

Hierzu im Vergleich die personelle Ausstattung des deutschen Auswärtigen Dienstes:

	Stammpersonal	Ortskräfte	
Deutschland	Ca. 6.500	Ca. 5.100	ca. 1.100 aus anderen Ressorts

Im Vergleich liegt das Auswärtige Amt damit eindeutig hinter den Auswärtigen Diensten von Frankreich und Großbritannien. Lediglich bei den Beschäftigten, die aus anderen Ressorts stammen und innerhalb der Organisation des Auswärtigen Amts tätig werden, liegt Deutschland an der Spitze (siehe Antwort zu Frage 10). Während Frankreich nach wie vor die Aufgaben mit Stammpersonal bewältigt, setzt Großbritannien weltweit stärker auf Ortspersonal und kann dabei vor allem im Commonwealth auf Muttersprachler zurückgreifen.

8. Ist der Auswärtige Dienst insgesamt personell ausreichend ausgestattet?

Siehe Antwort zu Frage 1.

9. Können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen des derzeit bestehenden Personalkorsetts ausreichend auf die Übernahme von neuen Auslandsdienstposten vorbereitet werden?

Die für die fachliche und sprachliche Vorbereitung der Beschäftigten auf den nächsten Dienstposten erforderlichen Ressourcen, insbesondere eine angemessene Personalreserve, stehen bisher nicht in ausreichendem Maß zur Verfügung. Im Zug der Reforminitiative II des Auswärtigen Amts sollen künftig möglichst viele ausreisende Beschäftigte besser als bisher durch gezielte Aus- und Fortbildungsmaßnahmen einschließlich Intensivsprachkursen sowie Einweisungsprogramme auf den nächsten Posten im Ausland vorbereitet werden. Dadurch entstehende Vakanzen müssen bei dem derzeitigen Stand der Personalreserve hingenommen oder kurzfristig überbrückt werden. Das Auswärtige Amt schätzt

den potenziellen Schaden durch mangelnde Vorbereitung so hoch ein, dass auch längere Vakanzen hingenommen werden, die allerdings zu verminderter Erledigung akuter Aufgaben führen.

Neben dieser Postenvorbereitung soll zukünftig die systematische und gezielte Personalentwicklung ausgebaut werden. Mit allen Beschäftigten sollen individuelle Fortbildungsmaßnahmen vereinbart werden, um ihr Entwicklungspotenzial im Hinblick auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben auszuschöpfen. Zudem werden Posten und Aufgaben identifiziert, die zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen wie Personalführung, Organisation und Management sowie zum Ausbau der regionalen, fachlichen und sprachlichen Kompetenzen erforderlich sind. Durch die Kombination aufeinander aufbauender Verwendungen und gezielter Fortbildung wird langfristige Postenvorbereitung sowohl hinsichtlich spezifischer Funktionen als auch besonderer Qualifikationen (fachlich/regional) ermöglicht. Einzelnen Verwendungen werden bereits jetzt langfristige Sprachfortbildungen in besonders schwierigen und wichtigen Sprachen, fachliche Weiterbildungsprogramme im In- und Ausland und Austauschprogramme mit anderen Außenministerien, EU- oder internationalen Organisationen vorgeschaltet. Unter den gegenwärtigen finanziellen und personellen Bedingungen kann aber nicht jeder so intensiv vorbereitet werden wie es erforderlich wäre. Es müssen daher Prioritäten nach Kriterien wie schwierige Sprache, komplexes interkulturelles Umfeld, sensitive politische Lage, Leitungsaufgabe, hervorgehobene Außenwirkung des Dienstpostens, gesetzt werden.

Für die systematische Postenvorbereitung ist der Ausbau der gemäß § 6 Abs. 2 des Gesetzes über den Auswärtigen Dienst (GAD) vorrangig für Fortbildung, Postenvorbereitung und Einweisung vorgesehenen Personalreserve unabdingbar. Mit dem Haushalt 2006 stehen dem Auswärtigen Amt 129 Personalreservestellen zur Verfügung, was lediglich ca. 1,9 Prozent der Gesamtstellenzahl entspricht. Der weitere Ausbau der Personalreserve zur gezielten Dienstpostenvorbereitung ist vorrangig. Mittelfristig muss die Personalreserve auf den tatsächlich benötigten Bedarf von rd. 8 Prozent der Gesamtstellenzahl des Auswärtigen Amts erhöht werden, um dem vielfachen Aufgabenzuwachs als Folge der ständigen Verdichtung der internationalen Beziehungen auf allen Feldern Rechnung zu tragen.

10. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aus Bundesressorts zeitweise im Auswärtigen Amt und an Auslandsvertretungen derzeit eingesetzt (bitte Zahlen für jedes Bundesressort einschließlich des jeweils nachgeordneten Bereichs nennen)?

Derzeit sind im Auswärtigen Amt und den Auslandsvertretungen insgesamt 1 156 Beschäftigte aus dem Geschäftsbereich des Bundeskanzleramts, anderer Ressorts und nachgeordneter Bundesbehörden tätig. Hinzu kommen noch 63 Angehörige von Bundestag, Bundesbank, Länderregierungen und anderen Organisationen.

Im Auswärtigen Amt eingesetzte Beschäftigte aus dem Geschäftsbereich des Bundeskanzleramts und der Bundesministerien einschl. nachgeordneter Behörden*)

Geschäftsbereich	Anzahl Beschäftigte
Bundeskanzleramt	260
BKM	1
BPA	5
BMAS	12
BMI	14
BAMF	12
BKA	107
BPol	270
BVA	6
BMJ	8
BMF	30
BAFIN	2
ZKA	10
BMWi	43
BMELV	23
BMVg	261
BAWehr	13
BMFSFJ	2
BMG	4
BMVBS	12
BBR	2
BMU	4
BMBF	15
BMZ	40
Summe	1.156

*) Fettdruck = Geschäftsbereich Bundeskanzleramt und Ressorts
Normaldruck = nachgeordnete Bundesbehörden

11. Welche Maßnahmen wurden bisher ergriffen, um die individuellen Fähigkeiten und Neigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Auswärtigen Amts stärker zu berücksichtigen und zu fördern?

Das Auswärtige Amt bietet ein umfassendes Fortbildungsprogramm (ca. 140 Seminare) an, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zum Ausbau ihrer individuellen Fähigkeiten und Neigungen gibt.

Das Auswärtige Amt hat sich im Rahmen seiner Reformen das Ziel gesetzt, eine systematische und kontinuierliche Personalentwicklung für die Beschäftigten zu ermöglichen. Die auf der Grundlage des Personalentwicklungskonzepts für den Auswärtigen Dienst (2002) eingeführten Maßnahmen sind seither ständig weiterentwickelt worden. Wichtigstes Element sind die seit 2002 mit den Beschäftigten stattfindenden Personalentwicklungsgespräche, in denen zukünftig regelmäßig in kürzeren Abständen über die weitere Verwendungs- und Laufbahnperspektive sowie über individuelle Wünsche, Neigungen und Fähigkeiten gesprochen wird. Die Empfehlungen der Personalentwickler sollen verstärkt Eingang finden in die konkrete Versetzungsplanung. Zur Unterstützung des Planungsprozesses wird an der Einführung einer IT-gestützten Datenbank über individuelle Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gearbeitet, der so genannten Skills-Datenbank. Die Beurteilungen werden so strukturiert, dass die Stärken und Schwächen der Beschäftigten stärker sichtbar werden, damit Postenbesetzungen nach diesen Kriterien möglich werden.

Durch eine Reform des Personalmanagements soll die Personalarbeit des Auswärtigen Amts seit dem einheitlichen Versetzungstermin 2006 (Zeitraum Juli bis September) noch stärker auf die Personalentwicklung fokussiert werden. Die Umsetzung dieses Reformschritts wird professionell begleitet. Eine engere Verzahnung von Laufbahnentwicklung und Fortbildung wird angestrebt. Ein wichtiger Aspekt ist auch der Kompetenzaufbau bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Schlüsselbereiche, um etwa bei Kandidaturen für Internationale Organisationen jeweils geeignete Bewerberinnen und Bewerber benennen zu können.

12. Bei wie vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Auswärtigen Amts wird die Personalentwicklung gezielt darauf ausgerichtet, um sie für Kandidaturen bei internationalen Organisationen vorzubereiten?

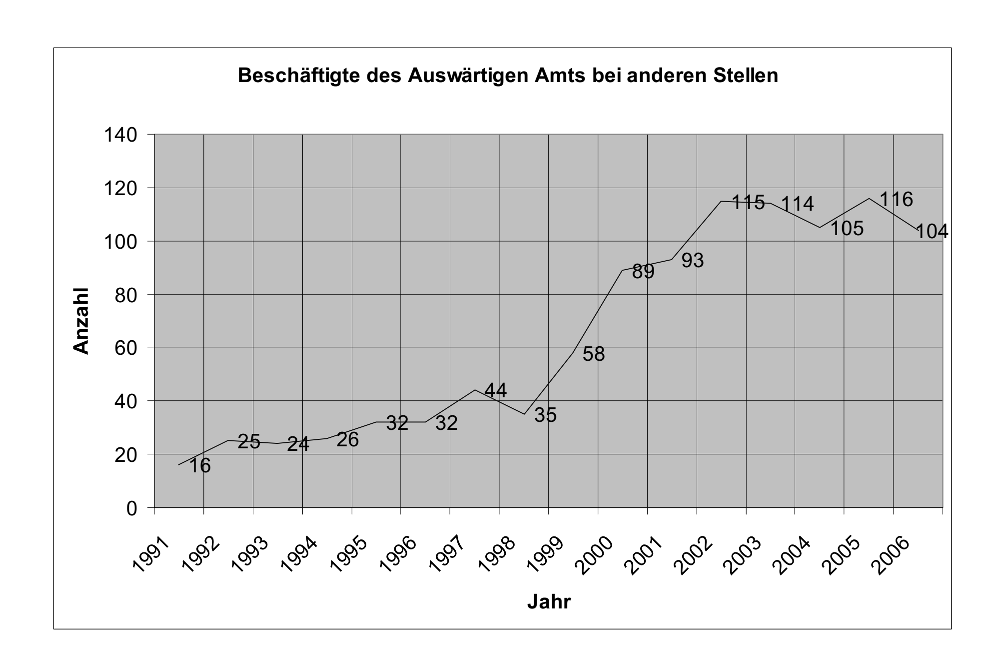
Das Auswärtige Amt muss sich zukünftig noch stärker auf die bereits jetzt stark angewachsene Multilateralisierung der Außenpolitik einstellen. Ein Ziel ist es in diesem Zusammenhang, den deutschen Anteil an Führungspositionen in Internationalen Organisationen (z. B. Vereinte Nationen, Europäische Union, NATO, OSZE) zu erhöhen. Um in diesem Sinne erfolgreich sein zu können, müssen die Beschäftigten des Auswärtigen Amts multilaterale Organisationen und ihre Funktionsweisen verstärkt auch aus eigener Erfahrung kennen. Eine wachsende Zahl von Beschäftigten soll daher in Zukunft einen Teil der Laufbahn in Internationalen Organisationen verbringen. Die Personalpolitik des Auswärtigen Amts versucht dieser Entwicklung im Rahmen der vorhandenen Personalressourcen Rechnung zu tragen und den Einsatz der Beschäftigten in Internationalen Organisationen durch gezielte Maßnahmen zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen zu fördern.

Entsprechende Maßnahmen und Angebote richten sich im Rahmen der Aus- und Fortbildung im höheren und gehobenen Dienst grundsätzlich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Laufbahngruppen. Durch diese allgemeine Ausrichtung soll nicht zuletzt den zukünftigen Anforderungen an den Aufbau eines Europäischen Auswärtigen Dienstes Rechnung getragen sowie die notwendige Flexibilität in der Personalpolitik gewahrt werden. Mittelfristige personalpolitische Strategiekonzepte und eine IT-gestützte schnellere Identifizierung von geeigneten Kandidaten für Zielpositionen in Internationalen Organisationen sollen daneben eine an speziellen Anforderungsprofilen ausgerichtete Vorbereitung einzelner Bewerbergruppen für Kandidaturen in Internationale Organisationen ermöglichen. Ziel ist es, die Zahl der in Internationalen Organisationen entsandten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittelfristig auf 45 bis 50 zu verdoppeln (s. auch Antwort zu Frage 13).

13. Wie viele Angehörige des Auswärtigen Dienstes (bitte Zahlen nach Laufbahnen getrennt benennen) sind derzeit zur Dienstleistung bei anderen Stellen innerhalb Deutschlands oder zur Dienstleistung in internationalen Organisationen beurlaubt, versetzt oder abgeordnet, und wie haben sich diese Zahlen in den letzten 15 Jahren entwickelt?

Das Auswärtige Amt entsendet zurzeit insgesamt 104 Beschäftigte zur so genannten aushäusigen Verwendung bei anderen Stellen innerhalb Deutschlands (z. B. Bundestag, Bundes- und Länderministerien) sowie zu Internationalen Organisationen. Davon entfallen auf den höheren Dienst 82, den gehobenen Dienst acht, den Bereich der Fremdsprachenassistentinnen und -assistenten acht Beschäftigte sowie auf den mittleren und den einfachen Dienst jeweils ein Beschäftigter. Die Gesamtzahl ist gegenüber dem Vorjahr (116 Beschäftigte) leicht rückläufig.

Die Entwicklung der aushäusig eingesetzten Beschäftigten des Auswärtigen Amts seit 1991 wird mit den beiden folgenden Tabellen dargestellt:



Beschäftigte des Auswärtigen Amts bei anderen Stellen
(inländische Stellen und internationale Organisationen) nach Laufbahnen

Gesamtzahl

Jahr	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Gesamt	**16**	**25**	**24**	**26**	**32**	**32**	**44**	**35**	**58**	**89**	**93**	**115**	**114**	**105**	**116**	**104**
Höherer Dienst	14	22	23	25	31	32	44	35	58	87	82	100	97	90	94	82
Gehobener Dienst	2	3	1							2	11	9	12	10	9	8
Mittlerer Dienst				1	1							1	2	1	1	1
Einfacher Dienst												1	1	1		1
VST-Dienst												4	2	3	12	12

Darin enthalten:

1) Inländ. Stellen

Jahr	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Gesamt	**16**	**25**	**24**	**26**	**30**	**30**	**35**	**1**	**58**	**83**	**68**	**80**	**81**	**77**	**91**	**78**
Höherer Dienst	14	22	23	25	29	30	35	1	58	83	59	73	74	71	78	62
Gehobener Dienst	2	3	1		1						9	4	5	5	4	4
Mittlerer Dienst				1									1			
Einfacher Dienst													0			1
VST-Dienst												3	1	1	9	11

2) Internat. Org.

Jahr	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Gesamt	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**2**	**9**	**34**	**0**	**6**	**25**	**35**	**33**	**28**	**25**	**26**
Höherer Dienst					2	2	9	34	0	4	23	27	23	19	16	20
Gehobener Dienst										2	2	5	7	5	5	4
Mittlerer Dienst												1	1	1	1	1
Einfacher Dienst												1	1	1		
VST-Dienst												1	1	2	3	1

Für eine kohärente deutsche Außenpolitik ist es wichtig, dass die verschiedenen Ressort- und Länderbeziehungen zum Ausland nicht unabhängig voneinander und nebeneinander herlaufen oder sogar im Gegensatz zueinander stehen.

Das Auswärtige Amt hat es sich daher zum Ziel gesetzt, den Personalaustausch mit anderen Ressorts, Bundesländern und nichtstaatlichen Akteuren zu steigern, um die „Kohärenzkompetenz“ des Auswärtigen Amts zu sichern, außenpolitischen Sachverstand in die Gesellschaft zu tragen, die Verbindung mit der Zivil-

gesellschaft zu stärken und das Know-how und Erfahrungswissen der eigenen Beschäftigten dadurch weiter zu verbessern. Auf diese Weise wird ein wichtiger Beitrag zur Komplementarität des außenpolitischen Handelns der verschiedenen Träger deutscher Interessen mit der Arbeit des Auswärtigen Dienstes geleistet.

Diese Ziele lassen sich allerdings nur realisieren, wenn die Stellenausstattung des Auswärtigen Amts ausreichend flexibel ist, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl an Internationale Organisationen als auch an Stellen in Deutschland abzugeben. Ist dies – wie gegenwärtig – nicht ausreichend der Fall, bestehen nur eingeschränkte Möglichkeiten, auf Beschäftigte zu verzichten bzw. auf solche Einsätze vorzubereiten.

14. In welcher Form ist inzwischen die Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt auf multilaterale Verwendung sowie auf Krisenmanagement ausgerichtet?

Das Auswärtige Amt hat ein bewährtes Krisenreaktionszentrum, das auch in der Bevölkerung hohes Ansehen genießt und an das sehr hohe Ansprüche gestellt werden. Krisenmanagement ist deshalb wichtiges Element und fester Bestandteil der Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Laufbahnen. Die entsprechenden Aus- und Fortbildungsmodule werden von der Akademie Auswärtiger Dienst in enger Zusammenarbeit mit dem Krisenreaktionszentrum des Auswärtigen Amts sowie der dem Bundesamt für Bevölkerungs- und Katastrophenschutz unterstellten Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz konzipiert und durchgeführt. Dies umfasst Ausbildung, Postenvorbereitung, /Mid career/-Seminare und Leiterseminare für ausreisende Botschafterinnen/Botschafter und Generalkonsulinnen/-konsuln.

Die Ausbildung für den höheren und gehobenen Dienst wird praxisnah auch auf eine Verwendung in Internationalen Organisationen ausgerichtet. Neben Praktika in unseren Ständigen Vertretungen bei Internationalen Organisationen und bei diesen selbst wird insbesondere eine intensive Sprachausbildung in englischer und französischer Verhandlungssprache betrieben. In die Ausbildung für den höheren Dienst ist ein Modul multilaterales Verhandeln integriert. Dort erlernte Grundlagen werden im Rahmen einer Verhandlungssimulation (Model UN) im Laufe des Ausbildungsjahres vertieft.

15. Mit welchen Maßnahmen wurde inzwischen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Auswärtigen Amts die Verwaltungstätigkeit systematisch abgebaut, um das Personal verstärkt für die Wahrnehmung von Kernaufgaben einsetzen zu können?

Das Auswärtige Amt prüft Aufbau- und Ablauforganisation der Zentrale und der Auslandsvertretungen systematisch durch eigene regelmäßige Inspektionen und Organisationsuntersuchungen. 2006 wurde für die Zentrale ein neues Standardverfahren zur regelmäßigen Organisationsberatung der Abteilungen eingeführt. Teil dieser Prüfungen ist stets die Verwaltungstätigkeit mit dem Ziel der Reduzierung unnötigen administrativen Aufwands. Die Freisetzung von Personal für andere als Verwaltungsaufgaben ist Teil eines permanenten Optimierungsprozesses für den Personaleinsatz im Auswärtigen Amt. Im Rahmen der 2005 eingeführten jährlichen „Globalplanung Inland“ für die Zentrale und der seit längerem bestehenden „Globalplanung Ausland“ für die 226 Auslandsvertretungen werden entsprechende Umsetzungen vorgenommen.

Im Zuge der Reforminitiative II hat das Auswärtige Amt darüber hinaus eine Reihe von Pilotvorhaben begonnen, die mögliche Gestaltungsräume für weitere Effizienzgewinne im Verwaltungsbereich identifizieren sollen. Es geht dabei

u. a. um die volle Nutzung der Möglichkeiten, welche die elektronische Vollvernetzung zwischen Zentrale und sämtlichen Auslandsvertretungen bietet, zur Reduzierung von Verwaltungsaufwand wie z. B. die Einführung der elektronischen Registratur oder von workflow-Verfahren zur papierlosen medienbruchfreien Bearbeitung von Vorgängen. Diese Pilotvorhaben sind noch nicht abgeschlossen, da sie Laufzeiten von nicht unter einem Jahr haben müssen, um valable Ergebnisse erzielen zu können.

Die zu prüfenden Arbeitsprozesse sind auch wegen der besonderen Natur des Verwaltungshandelns in fremden Rechtsräumen und anderen Kulturkreisen äußerst komplexer Natur. Dazu zählen z. B. das nicht einfache Management von Liegenschaften oder die Personalverwaltung unter von Deutschland sehr verschiedenen Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie unterschiedlicher Rechtsnormen. Die Berücksichtigung von gesetzlichen und Verwaltungsvorschriften, die für den deutschen Rechtsraum erlassen wurden, auf Auslandssachverhalte aber nur eingeschränkt anwendbar sind, erleichtert dabei ein effizienteres Verwaltungshandeln nicht unbedingt.

Das Auswärtige Amt ist sich bei seinen Bestrebungen, schlanke Verwaltungsstrukturen und effiziente Abläufe zu gewährleisten, der Tatsache bewusst, dass eine gut funktionierende Verwaltung ebenfalls zu seinen Kernaufgaben gehört. Sie bildet die logistische Grundlage für die Erfüllung des außenpolitischen Auftrags des Auswärtigen Amts.

16. Welche Verwaltungstätigkeiten hat das Auswärtige Amt bisher außer Haus gegeben, und in welchen Bereichen ist weiteres Outsourcing geplant?

Aus Anlass des Berlin-Umzugs wurden die Verwaltungsbereiche Pförtnerdienst, Personeneingangskontrolle, Konferenzüberwachung, Unterstützung des Hausordnungsdienstes, Zentrale Vervielfältigungsstelle (einschließlich Druckerei) außer Haus gegeben. Im Weiteren wurden die Bereiche Beihilfenberechnung im Jahre 2001 und die Abrechnung von Reise- und Umzugskosten im Jahre 2005 an das Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen (BADV) abgegeben.

Überdies wurden in den letzten Jahren an private Firmen abgegeben:

Reinigung, Winterdienst, Entsorgung, Grünpflege, Betreuung der Kunstsammlung, Wartung Spielplatzgeräte Kita, Wartung Flurförderfahrzeuge, Wäschepflege Appartements Friedrichsgracht, Wäschepflege Kantinenpersonal, Wäschepflege Akademie Auswärtiger Dienst, Kantinenbetrieb, Transport Luftbeutel vom/zum Flughafen inkl. damit zusammenhängende Tätigkeiten, Ermittlung Flugverbindungen für Luftbeutel-Transport/Frachtbuchung, innerdeutsche Transporte mit LKW (zusammen mit Fahrbereitschaft), Verwaltung/Versand Blankopässe, Verwaltung/Versand Visaetiketten (2006), Behördenaustausch, Abholung Dienst-/Privatpost von Postfächern, Zubringung frankierter Post zur Post AG, Bedienen und Betreiben der energierelevanten Gewerke, Telefontechnik, Betreuung der Gefahrenmeldeanlagen, Konferenztechnik bei Großveranstaltungen, Planung und Abwicklung technischer Bauunterhalt.

Derzeit wird mit dem Bundesministerium des Innern über die Abgabe der Verwendungsnachweisprüfung im Zuwendungsbereich an das Bundesverwaltungsamt (BVA) verhandelt. Beabsichtigt ist, den gesamten administrativen Bereich „Zuwendungen an Dritte“ an das BVA abzugeben.

Unabhängig davon wird bei den außer Haus gegebenen Verwaltungstätigkeiten stets geprüft, wie die hohen Sicherheitsanforderungen, denen der Auswärtige Dienst unterliegt (z. B. im Kurierdienst), gewahrt bleiben können. Dies kann bei entsprechenden Entwicklungen auch die Rückführung von Verwaltungstätigkeiten in die alleinige Regie des Auswärtigen Amts zur Folge haben.

17. Welche Verwaltungsabläufe des Auswärtigen Amts sind bisher digitalisiert worden?

Jährlich werden im Auswärtigen Amt über 100 000 Drahtberichte und -erlasse übermittelt; das jährliche E-Mail-Aufkommen liegt bei ca. 35 Millionen mit stark steigender Tendenz.

Die Kapazität der zentralen Plattenspeicher beläuft sich weltweit (Zentrale und Auslandsvertretungen) auf 135 Terabyte (135 000 Gigabyte). Der Datenverkehr zwischen der Zentrale und den Auslandsvertretungen summiert sich auf 61 Terabyte (61 000 Gigabyte); das entspricht 30 Mrd. eingehenden DIN-A4-Seiten und 42 Mrd. ausgehenden DIN-A4-Seiten.

Bisher wurden folgende datenbankbasierte Verwaltungsabläufe im Auswärtigen Amt vollständig digitalisiert:

Bewerbung für den höheren, gehobenen und mittleren Dienst, Urlaubsantrag, Shuttlebuchung, Besucheranmeldung, IT-Beschaffung, Reservierung von Besprechungsräumen, Bearbeitung von Bürgeranfragen, Anfragen im Zusammenhang mit dem Informationsfreiheitsgesetz. Weitere Beispiele sind Vakanzenliste und Telefonverzeichnis/Raumbelegung. Vorgesehen ist die Ausweitung auf das Vorgesetztenfeedback.

Die elektronische Registratur sowie die digitale Abwicklung weiterer Verwaltungsabläufe befinden sich in der technischen Projektphase. Die zeitnahe Umsetzung prioritärer Projekte scheitert an der geringen Mittelausstattung des Auswärtigen Amts im IT-Bereich; obwohl das Auswärtige Amt mit seiner weltweiten Infrastruktur in teilweise schwierigem Terrain operiert, hat es pro Kopf und Jahr eine überaus geringe Mittelausstattung. Dies verzögert die Modernisierung ganz wesentlicher Anwendungen (u. a. der Personaldatenbank).

18. Mit welchen Maßnahmen hat das Auswärtige Amt bisher Möglichkeiten zur Rekrutierung von Spezialisten auf Zeit geschaffen, und wie fördert das Auswärtige Amt den Personalaustausch zwischen dem Auswärtigen Dienst und der Wirtschaft?

Die starken Wechsel der jeweiligen Aufgabenbereiche in der diplomatischen Laufbahn machen Generalisten mit einer hohen Anpassungsfähigkeit, einer schnellen Einarbeitungsfähigkeit und breiten Erfahrungen und Kompetenzen weiterhin unverzichtbar. Diese Generalisten werden in der regulären Laufbahnentwicklung zu allgemein anerkannten Spezialisten auf unterschiedlichen Gebieten.

Dort, wo besondere Aufgaben dies erfordern, soll künftig in stärkerem Umfang als bisher durch Rekrutierung externer Spezialisten auf Zeit Expertenwissen in verstärktem Maße gezielt akquiriert werden. So wurden zur Umsetzung des Antiterrorpakets der Bundesregierung und zur Personalverstärkung für die EU- und G8-Präsidentschaft bereits in größerem Umfang Zeitangestellte mit besonderen Vorkenntnissen und Qualifikationen befristet eingestellt. Zur dauerhaften Deckung des Bedarfs an Spezialisten müssen jedoch auch die haushalterischen Voraussetzungen für eine flexible Reaktion auf Personalanforderungen geschaffen werden.

Der Arbeitsmarkt ermöglicht dem Auswärtigen Amt eine gezielte Anwerbung von hoch qualifizierten Spezialisten auf Zeit nur bei entsprechenden Vergütungsanreizen. Deswegen werden Spezialisten auf Zeit bisher vor allem im Rahmen von Austauschprogrammen rekrutiert. Schon heute sind im Auswärtigen Amt zahlreiche Angehörige von Bundesbehörden, Länderbeamte, EU-Beamte, EU- und VN-Laureaten und Angehörige anderer Außenministerien als Spezialisten auf Zeit tätig. Die bisherige Praxis der Aufnahme von Beschäftigten ande-

rer Institutionen ist jedoch zumeist einzelfallbezogen. Im Rahmen der Reforminitiative II des Auswärtigen Amts werden die bestehenden und neue Austauschprogramme in einem strategischen Planungsprozess zusammengeführt.

Der seit den 90er-Jahren vom Auswärtigen Amt mit der Wirtschaft – Verbände und Unternehmen – praktizierte Personalaustausch im In- und Ausland ist in den durchgeführten Einzelmaßnahmen erfolgreich. Die Zahl der Austauschmaßnahmen hat in den letzten Jahren zugenommen. Das Auswärtige Amt nimmt neben der Durchführung bilateraler Austauschmaßnahmen mit Wirtschaftsunternehmen und Verbänden auch an dem vom Bundesministerium des Inneren und der Deutschen Bank initiierten Personalaustauschprogramm Öffentlicher Dienst teil. Das Auswärtige Amt strebt an, den Personalaustausch mit der Wirtschaft weiter zu intensivieren. Neben einer angemessenen Personalreserve sind hierfür vereinfachte verwaltungsrechtliche Regelungen erforderlich. Die unterschiedliche Bezahlung im Öffentlichen Dienst und in der Wirtschaft beeinträchtigt den Personalaustausch. Eine großzügigere Beurlaubungspraxis im Öffentlichen Dienst bzw. eine Ausgleichszahlung von Seiten der Wirtschaft für die jeweiligen Beschäftigten würde eine Steigerung des Austauschs ermöglichen.

19. Welche Maßnahmen sind seit November 2005 ergriffen worden, um die Berufstätigkeit von Partnerinnen und Partnern im Ausland und im Inland zu fördern?

Die Rotation der Beschäftigten des Auswärtigen Amts hat drastische Folgen für die Lebensgestaltung ihrer Partnerinnen und Partner. Es überrascht nicht, dass ihre Erwerbsquote sehr niedrig liegt. Während in Deutschland rund 60 Prozent der verheirateten Frauen im erwerbsfähigen Alter berufstätig sind, ist dies im Ausland nur ca. 8 Prozent der Partnerinnen und Partner von Beschäftigten des Auswärtigen Amts möglich. Im Inland sind es ca. 20 Prozent – auch dieser Wert fällt signifikant zurück (2005 – Prozentangaben ohne Paare, bei denen beide Partner zum Stammpersonal des Auswärtigen Amts gehören).

Das Auswärtige Amt hat ein starkes Interesse, die Berufstätigkeit von Partnerinnen und Partnern zu fördern, weil fehlende Berufsmöglichkeiten im In- und Ausland die Versetzungsfähigkeit der Beschäftigten zunehmend beeinträchtigt. Um diesem Nachteil im Ausland Rechnung zu tragen, strebt das Auswärtige Amt an, mit möglichst vielen Staaten so genannte Gegenseitigkeitsabkommen abzuschließen, die den Familienangehörigen des diplomatischen und berufskonsularischen Personals die Arbeitsaufnahme im jeweiligen Gastland ermöglichen. Konkrete Verhandlungen werden mit Australien, Kanada, USA, Brasilien, Rumänien, Polen, Israel, Sri Lanka, Türkei, Mongolei, Argentinien, Costa Rica, Indien und Südafrika geführt. Mit weiteren rd. 30 Ländern bestehen Kontakte, um Möglichkeiten eines derartigen Abkommens zu eruieren.

In vielen Staaten Afrikas, Asiens und Lateinamerikas gibt es auf den nationalen Arbeitsmärkten kaum Beschäftigungsmöglichkeiten. Zudem ist in einigen Ländern rechtlich die Arbeitsaufnahme nicht möglich oder mit der Forderung nach Aufgabe auch der strafrechtlichen Immunität verbunden – was in Staaten mit wenig entwickelter Rechtsstaatlichkeit ein hohes Risiko darstellt.

Darüber hinaus wurden zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland mit dem Goethe-Institut Vereinbarungen zur Bildung von Stellenpools unterzeichnet. Geplant ist auch, nach dem Vorbild des britischen Auswärtigen Dienstes „Partnerstellen“ einzurichten, die Informationen über die Arbeitsmöglichkeiten im Gastland zu sammeln und arbeitssuchende Partnerinnen und Partner bei der Jobsuche im Gastland zu unterstützen. Vorgesehen ist hierfür zunächst ein Pilotprojekt.

Zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten im Inland besteht eine Kooperation mit der Agentur für Arbeit in Berlin, mit der das Auswärtige Amt gemeinsam mit dem Partner- und Familiendienst des Auswärtigen Amts Seminare zu Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfragen veranstaltet.

20. Welche Maßnahmen wurden bisher ergriffen, um die starre Grenze zwischen den Laufbahnen zu lockern?

Das Auswärtige Amt hat sich das Ziel gesetzt, mehr Personal für seine politischen Kernaufgaben einzusetzen und dabei gleichzeitig die Attraktivität der Arbeit für alle Beschäftigten zu steigern. Vor diesem Hintergrund sind die Bemühungen zu sehen, die bislang vergleichsweise starre Grenze zwischen den Laufbahnen weiter zu lockern.

Soweit der gesetzliche Rahmen dies zulässt, wurde dies bereits in der Vergangenheit im Sinne einer laufbahnübergreifenden Aufgabenwahrnehmung in Teilen realisiert. In einzelnen Bereichen, wie z. B. Protokoll oder in den Länderreferaten, wird die tägliche Arbeit unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Laufbahn (höherer Dienst/gehobener Dienst) geleistet.

Im Zuge der Reform II bemüht sich das Auswärtige Amt, weitere Dienstposten zu identifizieren, die laufbahnübergreifend besetzt werden können. Dies ist ein fortlaufender Prozess, der regelmäßig, insbesondere durch das Instrument der „Globalplanung“, evaluiert und fortgeschrieben wird. Im laufenden Jahr werden insgesamt vier Dienstposten laufbahnübergreifend ausgeschrieben (zwei mittlerer/gehobener Dienst, zwei gehobener/höherer Dienst).

Seminare zu Krisenmanagement sowie interkultureller Kompetenz und Personalführung finden erstmals laufbahnübergreifend für Anwärter aller Laufbahnen statt. Die Ausbildung für den gehobenen Dienst wird an neu erschlossene Aufgabengebiete in Bereichen, die bisher der höheren Laufbahn vorbehalten waren, angepasst. Entsprechendes gilt für den mittleren Dienst.

Allerdings setzt das derzeit geltende Dienstrecht einem laufbahnübergreifenden Einsatz einen vergleichsweise engen Rahmen, vor allem, was adäquate Leistungsanreize für die betroffenen Beschäftigten anbelangt. Zu nennen sind z. B. die Leiter der Verwaltungen (Kanzler) an großen Auslandsvertretungen, die besonders fordernde und verantwortungsvolle Management- und Personalführungsaufgaben ausüben. Das Auswärtige Amt würde es begrüßen, wenn hierfür durch gesetzliche Maßnahmen die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen würden. Das GAD bietet hierfür einen Ansatzpunkt.

21. Welche Maßnahmen hat das Auswärtige Amt bisher ergriffen, um finanzielle Ressourcen noch effizienter und effektiver einzusetzen und um beispielsweise bei der Budgetierung der Auslandsvertretungen „kamerale Fesseln“ so weit wie möglich zu lösen?

Das Auswärtige Amt hat seit Inkrafttreten des Haushaltsrechtfortentwicklungsgesetzes im Jahre 1998 die im Außenverhältnis vom Haushaltsgesetzgeber bzw. vom BMF gewährten Bewirtschaftungserleichterungen stets auch im Innenverhältnis gegenüber den Auslandsvertretungen wirksam werden lassen. Alle Maßnahmen sind nur im Rahmen der Haushaltsgesetzgebung möglich und „kamerale Fesseln“ nur lösbar soweit dies nicht der Erfordernis parlamentarischer Kontrolle widerspricht.

Den Auslandsvertretungen werden so genannte Eigenbewirtschaftungsmittel (EBM) als Budget zugewiesen: Personalausgaben für Ortskräfte, sächliche Verwaltungsausgaben, Verwaltungskostenzuschüsse für Honorarkonsuln sowie ein

Teil der Ausgaben für IT bilden einen Deckungskreis und sind grundsätzlich ins nächste Jahr übertragbar.

Dabei wird vereinfachend schon von der „Budgetierung der Auslandsvertretungen“ gesprochen, auch wenn fachliche Leistungsziele derzeit nicht vereinbart sind.

Die Budgetierung wird im Auswärtigen Amt in den 1998 ebenfalls erweiterten Systemgrenzen des traditionellen kameralistischen Haushalts vorangebracht.

Dessen Titelstruktur blieb im Grundsatz bestehen, aber unter dem Oberbegriff der Flexibilisierung („Lösen kameraler Fesseln“) wurden insbesondere Deckungsfähigkeiten und Übertragbarkeiten („Vermeidung des Dezember-Fiebers“) ausgeweitet, sowie die Möglichkeit eingeräumt, Einnahmen von den Ausgabetiteln abzusetzen.

Erleichterungen gelten allerdings, mit ganz wenigen Ausnahmen, nur für den Bereich der Betriebsausgaben (Personalausgaben, sächliche Verwaltungsausgaben) und nicht für den Bereich der politischen bzw. der Programmausgaben für die Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik.

Im Rahmen der Reform II prüft das Auswärtige Amt den Ausbau der Budgetierung in mehreren Stufen bis hin zu einem Globalbudget, soweit dies sinnvoll und für alle Beteiligten praktikabel und von Nutzen ist. Ein erstes Projekt hierzu befindet sich seit diesem Jahr in der Pilotphase. Die bisherige Erlasslage und die den Auslandsvertretungen zur Verfügung gestellten Planungs- und Rechnungslegungswerkzeuge unterstützen dabei nach Auffassung des Bundesrechnungshofes „aus personalwirtschaftlicher Sicht ein eigenverantwortliches Handeln der Auslandsvertretungen und tragen zu einer sparsamen und wirtschaftlichen Erledigung der Aufgaben bei“.

22. Auf welchen Auslandsposten sind entsandte Mitarbeiter des Auswärtigen Amts oder Ortskräfte überdurchschnittlich mit der Bearbeitung von Todesfällen deutscher Staatsbürger befasst, und welche konkreten Aufgaben umfasst eine solche Tätigkeit?

Statistische Angaben, aus denen sich die Zahl und Häufigkeit von Todesfällen Deutscher im Ausland ergeben, liegen nicht vor. Die Einführung zusätzlicher statistischer Anforderungen würde auch der Absicht des Bürokratieabbaus widersprechen. Besonders in Ländern, in denen sich Altersresidenten niederlassen, z. B. in den Mittelmeerländern wie auch in Südostasien, sind die deutschen Auslandsvertretungen überdurchschnittlich oft mit der Bearbeitung von Todesfällen Deutscher im Ausland befasst.

Das Tätigkeitsspektrum reicht dabei von der Ermittlung von Angehörigen und der Angehörigenbenachrichtigung über das BKA bis hin zur Unterstützung der Hinterbliebenen bei der Überführung und Bestattung. Hierbei informieren die Auslandsvertretungen die Angehörigen über mögliche Arten der Bestattung, anfallende Kosten, zu beachtende Fristen und benennen als Ansprechpartner geeignete Bestattungsunternehmen vor Ort.

Regelungen in vielen Ländern, die Bestattungen in kurzer Frist vorschreiben, fordern den Auslandsvertretungen und Hinterbliebenen oft schnelle Entscheidungen ab, die in der schweren Trauersituation zusätzlich belastend sind. Entscheiden sich die Angehörigen für eine Überführung nach Deutschland, stellen die Auslandsvertretungen die benötigten Leichenpässe bzw. Urnenbescheinigungen aus. Hinterlassen Verstorbene keine Angehörigen, so organisieren die Auslandsvertretungen ein würdiges Begräbnis. Wenn Erben unbekannt oder abwesend sind, betreiben sie auch Nachlassfürsorge. Bei Unfällen und Gewaltverbrechen beschaffen die Auslandsvertretungen Polizeiprotokolle und Obduk-

tionsberichte. Die Auslandsvertretungen werden also bei Todesfällen als eine deutsche Behörde im Ausland tätig.

23. Wie werden Mitarbeiter des Auswärtigen Amts auf Posten oder in kurzfristigen Verwendungen (z. B. Krisenstäbe) auf hohe psychologische Belastungen wie zum Beispiel die Bearbeitung von Todesfällen vorbereitet, in der jeweiligen Situation begleitet und nachbetreut, wie dies zum Beispiel im Zivilschutz üblich ist?

    Hält das Auswärtige Amt eine Verbesserung bestehender Betreuungsangebote für notwendig?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Auswärtigen Amts werden im Rahmen der Aus- und Fortbildung zum Thema Krisenmanagement auch im Umgang mit Stress und psychologischen Belastungssituationen geschult. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders belasteter Arbeitseinheiten (z. B. Krisenreaktionszentrum, Referat Nothilfe für Deutsche im Ausland) sowie den Freiwilligen, die in Krisensituationen zur Besetzung der Telefonhotline herangezogen werden, wird außerdem einmal jährlich eine Schulung in Techniken der Gesprächsführung am Telefon sowie der Stressbewältigung angeboten. Für die psychologische Begleitung in Belastungssituationen z. B. bei Großschadensereignissen (Flug- und Busunglücken u. Ä.) im Ausland sowie zur Nachbetreuung (auch für Kinder und Jugendliche) steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die psychosoziale Beratungsstelle des Gesundheitsdienstes des Auswärtigen Amts zur Verfügung.

Insbesondere die Aufgabenbereiche des Referats Nothilfe für Deutsche im Ausland und der Konsulardienste im Ausland konfrontieren junge Beschäftigte des Auswärtigen Amts mit einem hohen Maß an psychischer Belastung (z. B. bei Todesfällen, Betreuung psychisch Kranker, Gefängnisbesuche). Tendenziell verstärkte sich nach dem Terroranschlag des 11. September 2001 der psychosoziale Betreuungsbedarf. Dem Auswärtigen Amt stehen bisher die Notärzte und Kriseninterventionsteams unentgeltlich zur Verfügung.

Die bestehenden Betreuungsangebote erfüllen ihren Zweck. Sollte sich der Betreuungsbedarf in einem Maße erhöhen, dass er mit der vorhandenen Struktur nicht mehr erfüllt werden kann, wird das Auswärtige Amt entsprechende Maßnahmen ergreifen.

24. Wie werden die Arbeits- und Anwesenheitszeiten der Mitarbeiter der Zentrale derzeit erfasst?

Die Arbeits- und Anwesenheitszeiten der Beschäftigten der Zentrale werden über eine automatisierte Zeiterfassung erfasst, die auf der Basis eines Dienstleistungsvertrags an das Bundesverwaltungsamt ausgelagert worden ist. Die Beschäftigten sind im Besitz eines mit einem Chip ausgestatteten Hausausweises. Mit diesem Hausausweis buchen die Beschäftigten Ihre Zu- und Abgangszeiten an hierfür speziell installierten Terminals im Eingangsbereich. Es ist verpflichtend, bei jedem Betreten und Verlassen die Kommen- und Gehenzeiten zu erfassen. Die Terminals liefern die Daten an die Zeiterfassungsstelle AA im Bundesverwaltungsamt. Dort werden die Daten aller Beschäftigten verwaltet und in personengebundenen Arbeitszeitkonten zusammengefasst. Monatlich erfolgt zur Kontrolle die Übersendung einer Monatsübersicht über alle erfolgten Buchungen des Monats.

25. Welche Arbeits- und Anwesenheitszeiten ergeben sich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Referaten mit vergleichsweise hoher bzw. vergleichsweise niedriger Arbeitsbelastung, und gibt es hierbei Unterschiede zwischen den Mitarbeitern des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes?

Eine Auswertung auf Referatsebene und nach Laufbahnen ist auf der Grundlage einer bestehenden Vereinbarung zwischen der Leitung des Auswärtigen Amts und dem Personalrat nicht vorgesehen. Die Auswertung erfolgt auf der Ebene der Abteilungen.

Die erstmalig für den Zeitraum Januar bis April 2006 erfassten Daten weisen eine teilweise sehr hohe Arbeitsbelastung der Beschäftigten aus, die sich auf das Gesamtjahr 2006 auf einen umgerechneten Stellenfehlbestand von rd. 90 Arbeitsplätzen extrapolieren lässt. Dieser rechnerische Fehlbestand kann nicht durch die Inanspruchnahme von Zeitguthaben ausgeglichen werden. Es ist allerdings Aufgabe der Abteilungsleiter im Rahmen ihres Direktionsrechts ungleiche Belastungen durch Umsetzungen auszugleichen. Allerdings lässt die Bandbreite der Aufgaben im Auswärtigen Amt dies nur zu, wenn erfahrene Generalisten zur Verfügung stehen.

26. Wie viele der anlässlich der kommenden deutschen EU-Ratspräsidentschaft eingestellten Mitarbeiter mit Zeitverträgen werden direkt zur Vorbereitung und Durchführung der Präsidentschaft eingesetzt, und wie viele zur „Entlastung“ in anderen Arbeitsbereichen?

Für die Vorbereitung und Durchführung der EU- und G8-Präsidentschaft wurden bisher 98 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitverträgen eingestellt bzw. zur Einstellung vorbereitet. Insgesamt sollen hierfür rd. 120 Beschäftigte eingestellt werden. Der überwiegende Teil dieser befristet eingestellten Kräfte wird unmittelbar in den Arbeitseinheiten eingesetzt, die aus Anlass der EU- und G8-Präsidentschaft neu geschaffen bzw. verstärkt wurden. In einigen dieser Arbeitseinheiten ist jedoch der Einsatz von Stammpersonal mit Erfahrung in den Bereichen EU und G8 unabdingbar. Die Personalreserve kann zur Deckung dieses Bedarfs nicht herangezogen worden, da sie bereits vollständig genutzt wird (siehe hierzu Antwort zu Frage 9). Daher werden einige der im Rahmen der EU- und G8-Präsidentschaft befristet eingestellten Kräfte auf Dienstposten eingesetzt, für die Stammpersonal wegen dessen Verwendung zur Vorbereitung und Durchführung der Präsidentschaft nicht zur Verfügung steht. Bei diesem Einsatz wurden spezifische Kenntnisse und Vorerfahrungen der befristet eingestellten Kräfte besonders berücksichtigt. Dies betrifft ca. ein Drittel der befristet eingestellten Kräfte. Da das Einstellungsverfahren und die parallel zu diesem Einstellungsverfahren stattfindende Personalrotation zum einheitlichen Versetzungstermin 2006 noch nicht abgeschlossen sind, kann eine genauere Bezifferung zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht erfolgen. Es ist davon auszugehen, dass diese Kräfte nach der EU- und G8-Präsidentschaft erneut Arbeit suchen müssen.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333